

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening. Yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah tingkat kinerja karyawan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia bagian produksi department PH2. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel, yaitu variabel terikat (Y) yakni kinerja, variabel mediasi (M) yakni kompetensi dan variabel bebas yakni pengetahuan dan keterampilan.

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan tentang besar kecilnya hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka dengan cara mengumpulkan data. Pernyataan tersebut sesuai dengan pengertian yang diuraikan Sugiono (2011) yang menyatakan metode deskriptif adalah, “penelitian yang dipergunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi”.

Jenis penelitian yang digunakan adalah (explanatory research) eksplanasi atau penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan

hubungan antar variabel-variabel penelitian dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening. Peneliti akan menggunakan metode survei yang respondennya diberikan beberapa pernyataan dalam bentuk kuisisioner/angket. Penelitian ini menggunakan skala likert, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuisisioner/angket, serta dokumentasi dan Teknik analisis data menggunakan analisis PLS (*Partial Least Square*).

## **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **3.2.1 Definisi Operasional**

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel dimana terdapat dua variabel bebas yaitu pengetahuan (X1) dan keterampilan (X2), serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan kompetensi kerja (M) sebagai variabel mediasi. Variabel-variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Variabel bebas (X)**

##### **Pengetahuan (X1)**

pengetahuan merupakan hasil akhir yang diperoleh karyawan dari pendidikan baik formal maupun non formal sehingga mempunyai pengalaman dan asumsi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur pengetahuan menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008) yaitu :

- A. Dimensi Pendidikan, dengan indikator sebagai berikut:
  - 1. Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan
  - 2. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya.
- B. Dimensi pengalaman dengan indikator, sebagai berikut:
  - 1. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan
  - 2. Ketenangan pegawai saat bekerja.
- C. Dimensi minat dengan indikator, sebagai berikut:
  - 1. Sikap terhadap pekerjaan
  - 2. Kehadiran

#### Keterampilan (X2)

Keterampilan merupakan kreativitas dan kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan sesuatu secara tepat dan cermat dalam pekerjaannya. Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008) keterampilan memiliki dimensi dan indikator :

- A. Dimensi Kecakapan dengan indikator, sebagai berikut:
  - 1. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
  - 2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
- B. Dimensi kepribadian dengan indikator, sebagai berikut:
  - 1. Kemampuan dalam mengendalikan diri

2. Kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Komitmen terhadap pekerjaan

C. Dimensi Latihan indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik

2. Variabel Mediasi (M)

Kompetensi (M)

Kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan dalam mengaplikasikannya terhadap pekerjaan. Menurut Edison, dkk (2016) indikator kompetensi terdiri dari:

1. Keahlian sesuai bidang pekerjaan
2. Memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah
3. Memiliki kemampuan mencari solusi
4. Memiliki inisiatif

3. Variabel terikat (Y) :

Kinerja Karyawan (Y)

kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang dalam melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan sehingga memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan standart yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Menurut Mathis (2012) indikator yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja yaitu :

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kemampuan bekerja sama

**Tabel 3.1**  
Instrumen Penelitian

| <b>Variabel</b>  | <b>Dimensi</b> | <b>Indikator</b>  | <b>Kisi-kisi Pernyataan</b>   |
|------------------|----------------|---|---|
| Pengetahuan (X1) | Pendidikan     | Kesesuaian latar belakang pendidikan                      | Latar belakang pendidikan sesuai posisi pekerjaan                     |
|                  |                | Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya. | Memahami segala peraturan dan SOP mengenai pelaksanaan pekerjaannya.  |
|                  | Pengalaman     | Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai                    | Memiliki pengalaman dalam melakukan pekerjaan                         |
|                  |                | Ketenangan pegawai saat bekerja                           | Merasakan ketenangan hati (safety) saat bekerja tanpa merasa terancam |

|                   |             |   |   |
|-------------------|-------------|---|---|
|                   | Minat       | Kehadiran                                 | Selalu hadir pada hari-hari kerja dan melakukan pekerjaan   |
|                   |             | Sikap terhadap pekerjaan                  | Menyukai pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.    |
| Keterampilan (X2) | Kecakapan   | Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan   | Mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya                      |
|                   |             | Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan  | Teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya                     |
|                   | Kepribadian | Kemampuan dalam mengendalikan diri        | Mampu mengendalikan diri pada saat bekerja                  |
|                   |             | Kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan | Memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan    |
|                   |             | Komitmen terhadap pekerjaan               | Memiliki komitmen (keteguhan prinsip) terhadap pekerjaannya |

|                |         |   |  |
|----------------|---------|---|--|
|                | Latihan | Kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik | Mampu dan mau melatih diri agar menjadi lebih baik                                 |
| Kinerja (Y)    |         | Kuantitas                                     | Kemampuan memenuhi target kerja yang telah ditentukan                              |
|                |         | Kualitas                                      | Kemampuan bekerja sesuai standart yang telah ditetapkan                            |
|                |         | Ketepatan waktu                               | Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                                      |
|                |         | Kemampuan kerja sama                          | Mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja  |
| Kompetensi (M) |         | Keahlian sesuai bidang pekerjaan              | Memiliki kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan unggul dalam satu bidang pekerjaan |
|                |         | Memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah   | Kemampuan mencari akar permasalahan  |
|                |         | Memiliki kemampuan mencari solusi             | Memiliki kemampuan mencari solusi dan pemecahan masalah                            |

|  |  |                    |  |
|--|--|--------------------|--|
|  |  | Memiliki inisiatif | Memiliki kemampuan mengupayakan hal-hal baru maupun terobosan baru untuk agar hasil pekerjaan lebih baik |
|--|--|--------------------|--|

### 3.2.2 Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, variabel yang akan diuji dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan-pernyataan (Sugiyono, 2013). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**

Skala Likert

| <b>Pilihan Jawaban</b> | <b>Skor</b> |
|------------------------|-------------|
| Sangat setuju          | 5           |
| Setuju                 | 4           |
| Netral                 | 3           |
| Tidak setuju           | 2           |
| Sangat tidak setuju    | 1           |

Sumber : Sugiyono (2017)

Pada penelitian ini responden diharapkan untuk memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian dari setiap jawaban yang diberikan akan mendapat nilai yakni (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan dari jumlah tersebut akan menjadi nilai total. Nilai total yang didapat akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

### **3.3 Penentuan Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013)

Dengan demikian penelitian ini menggunakan Variabel kinerja dan pengetahuan, keterampilan serta kompetensi sebagai variabel mediasi yang

melibatkan seluruh karyawan produksi department PH 2 PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia yang berjumlah 480 orang.

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi. Misal, populasinya lebih dari 100 orang, keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Untuk mendapatkan sampel yang digunakan menguji validitas dan reabilitas angket, maka peneliti menggunakan rumus slovin menurut Sugiyono (2013) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel / jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kesalahan pengambilan sampel dengan nilai toleransi e = 0,1

Dengan ketentuan rumus Slovin :

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi jumlah yang besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi kecil

$$\begin{aligned}n &= \frac{480}{1 + 480 (0.1)^2} \\ &= \frac{480}{5,8} \\ &= 83\end{aligned}$$

Sampel dalam penelitian ini, peneliti mengambil 83 orang yang merupakan karyawan bagian produksi PH2 PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik simple (sederhana) yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dengan demikian setiap unit sampling yang terpilih memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel dan mewakili populasi.

## **3.4 Jenis dan Sumber Data**

### **3.4.1 Jenis dan Sumber Data**

Data memegang peran penting dalam sebuah penelitian sebagai alat untuk pembuktian hipotesis yang telah disusun serta pencapaian tujuan penelitian. Dalam penelitian harus menentukan jenis data yang diperlukan serta bagaimana cara mengidentifikasi, mengumpulkan, serta mengolah data yang digunakan dalam penelitian. Data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, antara lain diuraikan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data asli atau data mentah yang langsung diperoleh dari sumber data selama melakukan penelitian di lapangan (Sugiyono, 2013). Data primer diperoleh dari hasil jawaban angket yang dibagikan kepada karyawan (responden).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder pada umumnya telah dikumpulkan dan diolah oleh lembaga pengumpul data dan kemudian dipublikasikan kepada masyarakat umum pengguna data (Sugiyono, 2013). Data sekunder diperoleh dari catatan-catatan, dokumen, arsip atau dengan cara membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitian.

### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut :

1. Angket

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan lembar angket berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden sesuai dengan permintaan pengguna.

## 2. Wawancara (*Interview*)

Suatu proses tanya jawab yang dilakukan secara lisan berhadapan muka antara pewawancara dengan responden dan dengan arah dan tujuan yang telah ditetapkan.

## 3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, karya ilmiah, internet, serta catatan-catatan perusahaan.

## 4. Observasi (Pengamatan)

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan atau situasi yang berhubungan dengan obyek yang diteliti. Metode ini dipakai untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

### **3.5 Uji Instrumen**

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang dilakukan adalah dengan analisa item,

dimana setiap total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* (Sugiyono, 2003).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi product moment antara item dan total

$n$  = jumlah subyek yang akan diteliti

$x$  = skor tiap item

$Y$  =total nilai untuk setiap variabel yang diteliti

Sugiyono (2015) menyatakan syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r$  lebih dari atau sama dengan 0,3. Jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3  
Validitas Instrumen

| Variabel             | Indikator Variabel | r Kritis | Nilai | Kriteria |
|----------------------|--------------------|----------|-------|----------|
| Pengetahuan (X1)     | X.1.1              | 0,3      | 0,937 | Valid    |
|                      | X.1.2              | 0,3      | 0,935 | Valid    |
|                      | X.1.3              | 0,3      | 0,907 | Valid    |
|                      | X.1.4              | 0,3      | 0,937 | Valid    |
|                      | X.1.5              | 0,3      | 0,935 | Valid    |
|                      | X.1.6              | 0,3      | 0,907 | Valid    |
| Keterampilan (X2)    | X.2.1              | 0,3      | 0,775 | Valid    |
|                      | X.2.2              | 0,3      | 0,782 | Valid    |
|                      | X.2.3              | 0,3      | 0,809 | Valid    |
|                      | X.2.4              | 0,3      | 0,775 | Valid    |
|                      | X.2.5              | 0,3      | 0,782 | Valid    |
|                      | X.2.6              | 0,3      | 0,809 | Valid    |
| Kompetensi (M)       | M.1                | 0,3      | 0,959 | Valid    |
|                      | M.2                | 0,3      | 0,849 | Valid    |
|                      | M.3                | 0,3      | 0,933 | Valid    |
|                      | M.4                | 0,3      | 0,959 | Valid    |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1                | 0,3      | 0,971 | Valid    |
|                      | Y.2                | 0,3      | 0,915 | Valid    |
|                      | Y.3                | 0,3      | 0,897 | Valid    |
|                      | Y.4                | 0,3      | 0,971 | Valid    |

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 24

Dari tabel 3.3 diketahui dari 30 responden untuk menguji kevalidan instrumen dapat diketahui bahwa nilai dari masing-masing indikator menunjukkan hasil lebih dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator termasuk kriteria valid.

### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap segala yang sama dengan alat ukur yang sama hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan Sugiyono (2015). Uji ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan secara konsisten atau tidak. Untuk uji reliabilitas ini digunakan teknik alpha cronbach, dikatakan bahwa instrumen ini dikatakan handal bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,5 atau 0,6 Sugiyono (2007).

Tabel 3.4  
Reliabilitas Instrumen

| Variabel             | Koefisien Alpha | Nilai <i>Alpha Cronbach</i> | Kriteria |
|----------------------|-----------------|-----------------------------|----------|
| Pengetahuan (X1)     | 0,6             | 0,965                       | Reliabel |
| Keterampilan (X2)    | 0.6             | 0,877                       | Reliabel |
| Kompetensi (M)       | 0,6             | 0,943                       | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,6             | 0,954                       | Reliabel |

Sumber: Data yang diolah *SPSS versi 24*

Dari tabel 3.4 diketahui dari 30 responden untuk menguji reliabilitas instrumen dapat diketahui bahwa nilai dari masing-masing variabel menunjukkan hasil lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator termasuk kriteria reliabel.

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa teknik analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam analisis ini menggunakan rumus Sudjana (2005) dengan bobot tertinggi ditiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1, maka cara penentuan rentang skor adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Range &= \frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

1,0 – 1,8 = Sangat rendah

1,9 – 2,6 = Rendah

2,7 – 3,4 = Cukup

3,5 – 4,2 = Tinggi

4,3 – 5,0 = Sangat tinggi

### 3.6.2 Analisis PLS (*Partial Least Square*)

Menurut Imam Ghozali (2006) analisis PLS (*Partial Least Square*) merupakan salahsatu metode yang dapat menjawab masalah pengukuran indeks kepuasan karena PLS tidak memerlukan asumsi yang ketat, baik sebaran dari perubahan pengamatan maupun dari ukuran contoh yang tidak besar. Metode persamaan struturan berbasis variance PLS mampu menggambarkan *variabel laten* (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (Imam Ghozali,2006). PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang multikolonieritas.

Pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terbagi tiga variabel laten yang dibentuk dengan *indicator formative* dan membentuk efek *moderating*. Model *formative* mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator atau manifest (Ghozali,2006). Lebih lanjut Ghozali (2006) menyatakan bahwa model formatif mengasumsikan bahwa indikator-indikator mempengaruhi konstruk, dimana arah hubungan kausalitas dari indikator ke konstruk. Sehingga penulis dapat menganalisis secara lebih terperinci indikator-indikator dari variabel laten yang merefleksikan paling kuat dan paling lemah variabel laten yang mengikutkan tingkat kekeliruannya.

### 3.6.3 Uji Outer Model

Outer model atau model pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Perancangan model pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten. Apakah refleksif atau formatif, berdasarkan definisi operasional variabel (Jogianto dan Abdillah, 2009).

#### a. *Convergent validity*

*Convergent validity* merupakan korelasi antar skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya, dengan ketentuan nilai  $P\text{-value} > 0,05$  atau nilai muatan faktor  $> 0,07$ .

#### b. *Discriminant validity*

*Discriminant validity* merupakan pengukuran indikator refleksif dengan skor variabel latennya. (Solimun, 2002). *Discriminant validity* terpenuhi dengan ketentuan nilai muatan faktor  $>$  *cross loading*. *Discriminant validity* juga bisa dilihat dari diskriminan indikator. Validitas *discriminant* bisa dipenuhi apabila nilai akar AVE (*Average Variances Extracted*) lebih besar dari nilai korelasinya dengan variabel yang lainnya ( Solimun, 2002).

c. *Composite reliability*

*Composite reliability* nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal adalah 0,7 sedangkan nilai idealnya adalah 0,8 atau 0,9. Hasil *Composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7.

#### 3.6.4 Uji Inner Model

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive teori. Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian ( Ghozali, 2005).

a. *Goodness of fit*

Yang dimaksud adalah merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (Solimun, 2002). Sedangkan menurut Ghozali (2007), *goodness of fit* mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya dengan prediksi model yang diajukan.

Indeks yang menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data yang sebenarnya. Nilai GFI > 0,90 mengisyaratkan model yang di uji memiliki kesesuaian yang baik.

b. R-Square

R square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R square sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Model struktural ( inner model ) merupakan model yang struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten melalui bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model struktural (inner model) dievaluasi dengan melihat presentase variance yang dijelaskan oleh nilai untuk variabel dependen dengan menggunakan ukur *stone-Geisser Q-square* test dan juga melihat banyak koefisien jalur struktural.

c. *Estimate for path coefficients*

Merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan / pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *bootrapping*. Menggambarkan vector endogen (dependen) variabel laten, adalah vector variabel exsogen (independen) adalah vector variabel residual. Oleh karena PLS di desain untuk model recursive, maka hubungan antar variabel laten, setiap variabel laten dependen, atau sering disesbut causal chain sistem dari variabel laten dapat

disesifikasikan. Jika hasil menghasilkan nilai lebih besar dari 0,2 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor laten memiliki pengaruh besar pada level struktural.

*d. Prediction relevance (Q square)*

Atau dikenal dengan Stone-Geisser's. Uji ini dilakukan untuk mengetahui capabilitas prediksi dengan prosedur *blindolding*. Apabila nilai yang didapatkan 0,2 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 besar. Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif. R-square model PLS dapat dievaluasi dengan melihat Q-square predictive relevance untuk model variabel. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameterinya. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol). Memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai Q-square 0 (nol), maka model layak dikatakan nilai prediktif yang relevan.

### **3.6.5 Uji Hipotesis**

#### **3.6.5.1 Uji T**

Uji T berfungsi untuk melakukan pengujian secara parsial masing-masing variabel penelitian. Hasil uji T dapat diketahui pada tabel *coefficient significant*. Apabila probabilitas nilai T dan tingkat

signifikansi  $< 0,05$  dapat dikatakan terjadi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Probabilitas nilai T dengan tingkat signifikansi  $> 0,05$  dapat disebut bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas kepada variabel terikat, Sugiyono (2011).

### **3.6.5.2 Uji Mediasi**

Menurut Baron dan Kenny (1986) suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adanya *Partial Mediation* menunjukkan bahwa M bukan satu-satunya pemediasi hubungan X terhadap Y namun terdapat faktor pemediasi lain. Sedangkan *Full Mediation* menunjukkan bahwa M memediasi sepenuhnya hubungan antara X terhadap Y.

### **3.6.5.3 Koefisien determinasi**

Koefisien determinasi ( R-Square) digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dan proporsi variasi dari variabel dependen yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel independennya. Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel dependennya.

Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Supranto, (2001) sebagai berikut:

| Pernyataan | Keterangan                 |
|------------|----------------------------|
| 4%         | Pengaruh rendah sekali     |
| 5% - 16 %  | Pengaruh rendah tapi pasti |
| 17% - 49%  | Pengaruh cukup berarti     |
| 50% - 80%  | Pengaruh tinggi atau kuat  |
| >80%       | Pengaruh tinggi sekali     |

Sumber : Supranto, (2001)